

PL 6159/2019

Dispõe sobre o auxílio-inclusão de que trata a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, o Decreto-Lei nº 4.048, de 22 de janeiro de 1942, o Decreto-Lei nº 8.621, de 10 de janeiro de 1946, o Decreto-Lei nº 9.403, de 25 de junho de 1946, o Decreto-Lei nº 9.853, de 13 de setembro de 1946, a Lei nº 8.029, de 12 de abril de 1990, a Lei nº 8.315, de 23 de dezembro de 1991, a Lei nº 8.706, de 14 de setembro de 1993, e a Medida Provisória nº 2.168-40, de 24 de agosto de 2001, para dispor sobre a reabilitação profissional e a reserva de vagas para a habilitação e a reabilitação profissional.

EMENDA MODIFICATIVA

Modifique-se a redação do art. 93 da Lei 8.213/1991 constante do art. 10 do projeto nos seguintes termos:

Art. 10

Art. 93.

.....

§ 1º A dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social.

.....

§ 3º Para a reserva de cargos será considerada somente a contratação direta de pessoa com deficiência, excluído o aprendiz com deficiência de que trata disposto na Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para fins de verificação do cumprimento do disposto no caput.

.....” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

O PL desvirtua a política de cotas para contratação das pessoas com deficiência

(art. 93 da Lei 8.213/1991), que terá como consequência gradual a extinção da política afirmativa de incorporação e socialização dessas pessoas pelo mundo do trabalho.

Isso porque o projeto disfarça a verificação do cumprimento da cota de contratação de pessoas com deficiência, na medida em que permite a contagem em dobro das vagas, quando a empresa contrata alguém com deficiência grave (§5º, art. 93). Isso fere a efetividade social da política instituída pela Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/2015 - Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a “assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania”, aí disposto o direito ao trabalho, em ambiente acessível e inclusivo (art. 34 do Estatuto).

O projeto também diminui o alcance da cota de contratação, na medida em que inclui na contabilização a contratação de aprendizes com deficiência (§3º, art. 93), “até o limite previsto em regulamento”, invertendo a proibição a essa hipótese, como consta hoje no texto da lei.

A reserva de vagas para reabilitados ou pessoas com deficiência estabelecido no Art. 93 da Lei citada pretende assegurar vagas de emprego e não de contratos de aprendizagem. O que se quer no dispositivo legal vigente é a abertura de vagas no mercado formal de trabalho, com garantia e proteção como qualquer outro trabalhador. Não se pretende considerar os reabilitados ou pessoas com deficiência como menos capazes no desempenho funcional, mas ativar a inserção dos mesmos e da disposição da sua força de trabalho dentro das possibilidades reais existentes na empresa.

As vagas de que trata o Art. 93 são destinadas para pessoas que tem condições de desenvolvimento profissional e não em processo de formação, como aprendizes. Para os casos de aprendizagem, a legislação trabalhista já tem previsão das condições específicas de viabilidade e incentivo na contratação, o que não é o caso para reabilitados ou pessoas com deficiência.

Ainda revoga o §1º do art. 93 da Lei 8.213/1991 (inciso III, art. 19 do PL), que prevê a limitação para a dispensa de pessoa com deficiência contratada, seja por demissão imotivada ou por finalização do contrato por prazo determinado (90 dias) se não for assegurada a contratação de outro trabalhador com deficiência ou reabilitado, para fins de cumprimento da cota de contratação.

Desse modo, a revogação constante do projeto retira uma garantia, hoje existente, de que não haja a diminuição no número de contratados. Mais uma vez afrontando a política nacional de inclusão, com dignidade, e da busca de autonomia das pessoas com deficiência.

Brasília/DF, 04 de dezembro de 2019